

平成 29 年度社会福祉法人四恩学園事業報告

1. 法人監査

平成 30 年 5 月 29 日 (火) 平成 28 年度の事業・決算状況について
農野監事・奥山監事により監査

2. 行政監査

(大阪市実施指導)

平成 30 年 1 月 18 日 「四恩学園乳児院」

- (主な指摘事項)
- ・職員採用時の健康診断について、労働安全衛生規則第 4 3 条に定める項目の実施
 - ・当該年度の措置費収入の 30%以下とする (28 年度 26.8%)

平成 30 年 1 月 23 日 「児童養護施設四恩学園、たまみず園」

- (主な指摘事項)
- ・職員採用時の健康診断について、労働安全衛生規則第 4 3 条に定める項目の実施
 - ・職員の健康診断について、労働安全衛生規則第 4 4 条に定める項目の実施
 - ・経理規程に定める金額 (100 万円) を超える契約を行う際の、契約書の作成

3. 理事会及び評議員会の開催

平成 29 年度第 1 回理事会 平成 29 年 6 月 10 日 (土) 四恩たまみず園

- ◇ 平成 28 年事業報告 (案)・収支決算報告 (案)・理事・監事の選出 (案)
- ◇ 乳児院・乳児保育園の建て替え及び地域密着型特別養護老人ホーム建設に係る入札公示について
- ◇ 建設設計・監理業務契約の締結について

平成 29 年度第 1 回評議員会 平成 29 年 6 月 29 日 (土) 四恩たまみず園

- ◇ 平成 28 年事業報告 (案)・収支決算報告 (案)・理事・監事の選出 (案)
- ◇ 乳児院・乳児保育園の建て替え及び地域密着型特別養護老人ホーム建設に係る入札公示について
- ◇ 建設設計・監理業務契約の締結について

平成 29 年度第 2 回理事会 平成 29 年 10 月 27 日 (土) 四恩たまみず園

- ◇ 平成 29 年度上半期事業報告
- ◇ 各種規程の変更 (育児休業・介護休業規則・研修及び研究奨励補助規程)
- ◇ 児童養護施設四恩学園 1 階改修工事の入札について
- ◇ 乳児院・乳児保育園の建て替え及び地域密着型特別養護老人ホーム建設について
- ◇ 大道荘の経過報告について、はばたけ四恩の子ら基金について

平成 30 年度第 3 回理事会 平成 30 年 1 月 27 日 (水) 四恩たまみず園

- ◇ 新 1 号館 (第 1 乳児院及び地域密着型特別養護老人ホーム建設) の地域交流ホールの活用について
昇給制度の本格実施について
- ◇ 児童養護施設四恩学園 1 階改修工事の入札結果及び施工業者の決定について

◇ 各種規程の変更（経理規程・給与規定・大学院修士課程及び研究奨励補助規程・研修及び研究奨励補助規程・修学資金貸付規程）

◇ 次回の評議員会の開催について

平成30年度第4回理事会・第2回評議委員会 平成30年3月31日（土） 四恩たまみず園

◇ 平成29年度補正予算（案） 平成30年度事業計画（案） 平成30年度予算（案）

◇ 施設長の任命及び平成30年度組織体制

◇ 保育園処遇改善交付金の支給について

◇ 各種規程の一部変更について（就業規則・給与規定）

◇ あびこ建て替えについて

◇ 『はばたけ四恩の子ら』支援事業（案）

4. 法人取組及び研修

(1) 新規サービス・新たな取り組みの実施

◇ 乳幼児から高齢者が生活する複合型施設、全世代型包括支援センターの立ち上げに向けたミックスマダンの会を実施。地域実践の取り組みを行う施設等への見学や企画コンセプトなどの議論を月1回実施。
平成30年度より子どもモーニング食堂・カフェなどを実施予定

(2) 地域との協働・連携・貢献への取り組み

◇ 乳児院が自立支援協議会への参画を行い、法人としても障害分野の法人との連携を開始

◇ 社会福祉法人ライフサポート協会

平成29年12月 新人・中堅研修開催 「街づくりと私たち専門職の役割～レゴブロックを使って」

平成30年3月 実践報告会「全世代・全分野型包括支援実現に向けて、実践報告」

(3) 法人内連携・プロモーションの強化

◇ 「いいね委員会」による求人採用ホームページ開設

◇ 法人内職員の交換研修の実施 平成31年1月～2月（各部署の主任の交換研修）

◇ 法人全体での職員発表の開催 平成31年3月（SV 同志社大学 特別任用助教 南 友二郎氏）

(4) その他

◇ 施設長業績会の定期開催（毎月実施）

◇ 建替え委員会の定期開催（平成29年度28回開催）

◇ 外国人労働者採用開始（平成31年3月より 特養にて就労予定）

5. 大規模工事修繕・物品購入

◇ ジアイーノ購入（保育園） 1,976,400円

◇ 乳児院・乳児保育園の建て替え及び地域密着型特別養護老人ホーム建設
1,559,520,000円

◇ 児童養護四恩学園1階改修工事 36,806,369円

◇ 児童養護車購入 1,889,420円

平成 29 年度 (児童養護施設) 事業報告

【1】総括

29年度においては、(1)四恩学園における設備の改善に取り組み、入所児童の生活環境の整備・職員の労働環境の整備を図り、(2)第三者評価受審により受けた指摘項目に基づき自立支援計画の策定及び見直しの充実に図り、(3)引き続き児童の学力の向上と自立支援を強化しました。

(1)については、「四恩学園」の施設・設備が老朽化しており

①男子Cグループ(小規模グループケア)の居室等の改修

②1階トイレ・大浴場の改修

③女子職員の休憩室の整備

等の改修を行い、児童の居室や職員の労働環境の整備に努めてまいりました。

(2)については、26年度に受審した「第三者評価」により指摘を受けた事項の「自立支援計画の見直しや子どもの権利擁護への取り組み、児童個々に応じた支援の質の向上」について、専門職員と支援担当職員とが共同して自立支援計画の策定と見直しに努め、児童個人に適した進路について数年計画で取り組むようにするため進路の節目に当たる児童について検討を行う「進路応援会議」を継続して取り組みを強化しました。

(3)について、個々の学力や個性を尊重しながら通塾の推進、学習ボランティアの活用を行い進路の保障に努めた。その結果として、高校卒業生については4名が学校の推薦等を得て就職を果たしました。また、中学校卒業生については13名が高校に進学を果たしました。

【2】目標の振り返り

1. 学力の向上を図る

(1) 学習ボランティアによる個別学習

学習ボランティアの方々の支援を得て、小学生・中学生の基礎学力の向上を図ってきました。学習習慣の獲得につながっているが、児童個々の学力や個性等について、施設職員と学習ボランティアの細かな連携・情報の共有が必要となっています。

(2) 通塾による学力の向上

学習ボランティアの支援により学習習慣を身につけることに加えて、基礎学力の向上を図り、希望校への高校進学が果たせるよう支援を進めています。中学生28名中14名が7か所の塾に通塾しています。(平成28年4月1日現在)塾の数が多く、子どもに適した塾を探すことが課題となっています。

(3) 学力遅滞・低学力児及び発達障害児への対応

天王寺小学校の仲良し学級、天王寺中学校の支援学級を活用し、生活意欲や登校意欲を持たせるとともに児童個々の発達特性を理解していただき、子どもが落ち着いて学習できるように連携を図っており、家庭訪問、情報交換会、各学級懇談会等に参加しました。

(4) 幼児の発達への課題に取り組む

絵本の読み聞かせボランティアの活用により、絵本を読んでもらうことの楽しさ、聞く態度

が着実に身につけてきています。読み聞かせボランティア（グループ愛/月2回・わたの花/月2回）また、幼児の身体の発達に寄与するものとして体操教室を実施しています。

2. 子どもの命と人権を守り育む

(1) セカンドステップ・コモンセンスペアレンティング（CSP）の継続実践と応用

CSPについては職員・児童ともプログラムに基づく実践が行われ、感情のコントロールなど暴力・暴言を用いない養育のスキルが定着しつつあります。しかしながら、児童の発達の度合によりプログラムがそぐわない事態が生じるため、子どもへの適用については課題を残しています。

(2) 被措置児童等虐待を防止するための取り組み

①各グループの自治会での勉強会や個々の悩みを話し合うなど暴力によらない対応について話し合っています。

②全児童を対象にして専門職（相談員や心理士等）による聞き取りを実施しています。また、情動が混乱している児童に対しては、心理士による高齢児童の意見の汲み取りを行う等情動の安定化に努めました。

③アドボケイトにも取り組んでいます。

(3) 性教育の実施

気持ちホット委員会を中心に定期的に取り組むとともに、年齢など発達に応じて性教育の教材を整備してきました。

3. 安心安全な環境づくり

(1) 安全安心な環境づくりと問題発生時の対応

①生活空間の設備整備

老朽化してきている四恩学園の設備改修を実施しました。

○男子Cグループの居室・リビング・食堂等の改修

⇒流し台も長年使用しており、全面リフォームをしました。

○1階トイレ及び大浴場の改修

○女子職員の休憩室の整備

⇒トイレ及び浴室は建設当時のまま使用しており、トイレの一部は部屋に、浴室は女子職員休憩室と倉庫としました。

②災害・事故予防の訓練等

防火防災マニュアル・感染症マニュアル・事故予防マニュアル等の整備

(2) 食育の取り組み

①クッキングルームを利用して、子ども達に料理をする機会を提供しています。

②小規模化に伴い、職員の調理技術の向上のため、新任職員を対象に調理実習の実施。

③調理員の出前調理の実演を行い、直接子どもからの感想を聴取しました。

4. 施設・職員の組織再編強化

(1) 階層別研修の実施（下記の階層に分けて実施）

管理職の組織のリーダーとしての運営管理職員研修

中堅のリーダーシップを育てる研修

サブリーダー研修

新任職員研修

(2) 専門職（心理士・家庭支援専門相談員・里親支援専門相談員）の充実

①心理士は非常勤職員を含めて5名、家庭支援専門相談員と里親支援専門相談員を各1名配置、子どもの心のケアの充実、家庭引き取りに向けた取り組みの充実を図るとともに自立支援計画の充実化を図りました。

②空きスペースを利用して、心理士と中高生がプレイセラピー以外に関わる機会を設定しました。

【3】今後の課題

小規模化のさらなる推進（四恩学園の小規模化、四恩たまみず園の地域小規模児童養護施設の開設等）に向けた、土地・施設・設備の整備とともに、一人勤務が多い小規模施設に対応できる職員の能力の向上など人材確保と育成が急務です。

児童については、思春期の課題を抱えた中高校生などの高年齢児童に関する対応技術・能力を高めるとともに、児童の自立及び自立後のアフターケアの充実が課題となっています。近年、支援学校を卒業した子どもの次の生活場所の問題、ボーダー域といわれつつ高等学校を卒業した子どもの就労の問題など課題が山積しています。

平成 29 年度四恩学園乳児院事業報告

1. 総括

仮設での養育環境については、平成 29 年 9 月に仮設（2 号館 5 階建て）に移ったが、部屋の使い方・物品の配置・動線など、移動前に考えていたことも、実際生活していくと不便なことも多かった。0 才児は元のままであったが、1 才児の引っ越し先は、元々は乳児保育園であったため、日中だけ過ごす保育園の部屋の造りは朝夕の寒暖差に対応しておらず、室温・湿度の調節が難しかった。また、生活の場として機能していないことから、食堂の場所の工夫や排泄場の確保など、移動後に部屋を改装することもあり、子どもたちが工事の音を怖がり、ストレスを感じているようであった。

2 才児の部屋は、元々は乳児院の個別保育に使用していたため、部屋が細かく仕切られており、子どもの動きや職員の動きが見えにくく、コミュニケーションをとることが難しかった。夜勤も今までの平屋から縦の構造になったため、人数を増やして対応したが、日中の職員の確保が難しかった。これに対して、実習生で乳児院に興味がある人に声をかけアルバイトに入ってもらったり、早い時期に採用が決定した人にもアルバイトに入ってもらい、日中の人員の確保に努めた。

工事の為園庭がなくなり、子どもたちが外に出るための工夫が課題であったが、団地の芝生広場に行ったり、5～6 人乗れるバギーで学園の周辺を回ったり、保育園の園庭を借りたり、屋上に遊びに行ったりと、知恵を絞って人手と時間を確保するように努めた。また、平屋から縦の構造になった事で、子どもたちが階段の上り下りを上手にできるようになり、子どもたちには新しいことに適応していく力があるのだと実感した。

引っ越しにより、クラスの違う者同士が新しく一緒にチームを作ることになり、やり方の違いなどが職員のストレスになった。しかし、その不満を、話し合っ物事を決めていくことへと転換し、今まで決められた事しかできなかった雰囲気から、自分たちで決めて作っていく方へと少しずつ変化しているところである。

労働環境においては、仮設になり、更衣場所の確保・休憩場所の確保・休憩時間の確保など、職員が満足できる環境ではなかったが、年休 1 人 5 日以上、休憩は会議や院内研修を除いては 1 時間の確保をするよう意識付けした。

2. 事業計画の振り返り

第 3 者評価の受審の年であったが、その助言からも、自分たちが出来ていることと出来ていないことの内容が浮き彫りになった。

<利用者の視点>では、全職員が同じ内容の「愛着」の研修を受けたことで、共通の基礎知識を持つことが出来た。そのことで、ケース検討やケースに対するアドバイスもしやすくなった。ただ、乳児院の目指す養育を作り上げるまでには至らなかった。

保護者による乳児院のイメージは、相談員が保護者との面談を持つようになったこともあり、第 3 者評価のアンケートでよい評価をする保護者が多かった。

＜地域への貢献＞においては、保育園の子育て事業に参加させていただいたが、乳児院として実践することに対しては、来年度に持ち越しとなった。しかし、管理職を中心に外部への研修や他法人との合同研修や、法人内研究発表等を通じて、外部環境へも目を向けられるようになり意識の変化が生まれようとしている。

＜職場環境＞においては、上記に記した他に、引っ越しによる残業の増加や、子どもたちの入院に対する24時間の付き添いなど、良い環境とは言えなかった。職員同士の不満なども多く出たが、それが言える環境になったと捉え、不満を提案に変えていけるようにしていきたい。

＜人材の育成＞においては、新採用14人中、4月に2人退職し、年度末で1人退職し、その3人ともに中途採用者であった。2年前までは年間退職者は10名をこえていたが、幸いこの2年は数名に留まっている。

退職者ゼロを目指し、新人職員や、中途採用者への指導はチームリーダーを中心に個々の職員が「育てる」という意識への変化が見られた。これは一つには、年間を通じて階層別研修を実施する中で、個々の役割や責任やロイヤリティーが徐々に育まれていることが考えられる。

3. 来年度の課題

7月に2度目の引っ越しがある。1度経験しているので、その時を振り返り、全職員で準備に取りかかれるようにし、子どもたちの環境の変化を最小限にするために、計画的に新しいクラスの職員に慣れるようにしている。新しい乳児院に立ち入れるようになったら、物品の場所や動線などを考え、ユニット毎のマニュアルを先に準備しておく。

事業計画を実行できるよう、すべての職員が事業計画を周知できる工夫をする。まずは「小規模化」への目的やユニットにおける養育のあり方、働き方についての方向付けのための話し合いや見学・研修を重ね、31年度のユニット開設に向けて、子どもたちの最善の利益のために、全職員が準備し参加する。そのための、委員会の発足やユニット毎の院内研修を取り入れ学習しながら組織づくりを行う（チームングを実践する。）

また一時保護やショートステイ、子育て支援、エンゼルサポーターなど、今後の新しい社会的養育ビジョンの方向性を睨みつつ、それらの充実にチャレンジしていく。

平成29年度 児童館（子どもの家）事業報告

1. 総括

住吉区域において絶対的なポジションや信頼を確立するために地域住民の子育てに関する問題や悩み、ニーズの解消を目的として子育て相談窓口機能の充実や、既存の保育サービスの質の向上と地域のニーズに対応したサービス展開を中期計画に掲げているが、今年度は建て替え工事に伴う移転について利用者の不安の内容に情報提供し、保育園やデイサービス、乳児院、地域と連携をとることに重点を置いた。保護者へ随時進捗状況説明、親の会行事にも積極的に参加し不安解消に努めた。地域支援への研修に参加し、住民とのつながりの中で地域の一員になれたと感じる一年間であった。利用者を出すサインに気付き寄り添い、保護者との連携保護者の抱える様々な問題にも寄り添うことができた。

2. 利用者の視点「サービスの質の向上へ」

A) サービスの質の向上

デイサービス、保育園、乳児院との交流機会の向上、栄養士や調理場との連携、地域行事に参加
→らくご遊びの会場をデイルームに移し月1回の交流がさらに深まった。乳児院には夏休みの期間を利用し、ボランティア体験を行った。思いやりや仕事の大変さ、楽しさを体験した。

I C T化により書類関係が整理された。今年度はI C T化初年度なので時間がかかったが土台ができたことで次年度より効率化されると予想できる。

子どもの発言から虐待の恐れのある件について住吉区子育て支援室、保健師、保育園とも連携を取り見守っていく体制づくりをした。

3. 地域への貢献「地域の福祉課題への取り組み・コミュニティ形成」

A) 包括的な相談支援体制の構築 B) 地域との協働

学校・いきいき・家庭・地域などとの連携強化。地域の行事に参加するなど関係作り

→建て替え工事に伴い、荻田北コミュニティ会館を利用することにより地域住民と触れ合うことが多くなり、荻田北地域防災訓練等、地域行事に参加したことで職員はもちろん、子どもたち自身も地域の方との繋がり地域の大人に見守られる存在になれた。また保護者も地域の一員であることを知るいい機会になれた。町会・警察・地域ボランティア等会館を利用する様々な方と出会うことが出来た。とても良い関係である。

また、地域の公園に出かける機会が増え、地域の子供達と触れ合うことが多くなりともに遊ぶ楽しさを肌で感じた。一方でトラブルも増えるので職員の指導力の向上にもつながった。

4. 組織プロセス（実施体制・労働環境等）の再構築

A) 働きやすい職場環境の整備

・働きやすい環境整備として、人事評価制度の導入に伴い、面談を行うことで悩みや躓き目標の明確化が出来た。

B) 法人のプロモーション強化

・プロモーション強化として、ホームページ、学園機関紙、町会の掲示板、町会の回覧板をフルに活用出来た。ただ、実際の利用者増・人材確保にはつながらなかったため、検討の必要性がある。

C) サービスの品質把握・維持・強化

・サービスの品質把握・維持・強化として、保護者への年一回のアンケート実施。今年初めて結果を保護者にもフィードバック出来た。

5. 人材の育成・定着・確保

・今までは絶対参加の研修で精一杯だったが、今年は興味のある研修に 常勤・非常勤関係なく全員が参加。スキルアップにつながった。

6. 財務基盤の安定

- ・業務の効率化、改善によりコスト削減は出来たが、建て替え移転による負担がそのまま赤字。再来年の建て替えが終了時には人材を確保しつつ受け入れ人数を増やし、利用率も上げたり検討課題をまとめていく。

今後の課題

- ・学生バイトなど、子どもと全力で走れる人材の確保
- ・移転中の工夫、移転後についての見通し作り
- ・この5～10年で待機児童、児童そのものが減っていく中、生き残るためには何が必要なのか検討

平成 29 年度 (るり・乳児・るり(2)乳児・みろく(2)夜間) 保育園 事業報告

1. 総括

多様な保育メニュー（世代間交流・食育の充実）・地域の子育て相談窓口機能を持ち、各地域の連携が取れ（「誰でも相談できる」）保育園として地域の子育て拠点となる保育園になることをビジョンに掲げ、既存の保育サービスの質の向上と地域ニーズに対応した新規サービスを展開し、園の魅力を高めることで受け入れ園児数を増加させる。それに伴って保育園の収益性を向上させる。住吉区域において絶対的なポジションや信頼を確立するために、地域住民の子育てに関する問題や悩み、ニーズの解消を目的として新規の保育メニューと子育て相談窓口機能を設ける事を計画したが、具体的な展開はできなかった。1年通じて職員の確保、定着（疾病、休職、退職）が大きな課題と思われる。

早朝、夜間など出勤できる非常勤職員・パート職員が少ないことから、正規雇用職員への負担が増している。保育内容は基本ライン保ちつつ新たな展開には至らなかった。業務の効率化、組織化、保育園連携、他部署連携、地域でのイメージアップが更に必要であるとともに、子育て相談窓口の担当者の任命、相談ルートの整理等職務に応じた職責、役割を明確にしていかなければならない。

また、区内において夜間保育園の入所希望者が減っていることについても検討していかなければならない。

2. 利用者の視点「サービスの質の向上へ」

A) サービスの質の向上

- ・アンケート調査→保護者向けに従来行っている行事後のアンケート（運動会・保育参観・生活発表会等）以外に、子育て支援アンケートを実施。また職員向けには仮設生活をするにあたり購入希望や環境整備についてアンケートを実施し、保育環境を整えた。
- ・一時保育→計画通り登録は100%を達成した。

B) 新規メニュー・新たな取り組みの実施

- ・通所介護事業との交流会実施→日よけで取り付けたゴーヤだが今年はデイサービス利用者に収穫したゴーヤを刻んでもらいゴーヤ茶を一緒に作った。
- ・子育て支援の充実→関係機関、地域自治会掲示板等に掲示、担当以外の保育士子育て相談を受ける。

各園の応援、子育て支援事業に講師として保育士派遣

- ・建て替えにより、さらに各園の連携・報連相・コミュニケーション重視

3. 地域への貢献「地域の福祉課題への取り組み・コミュニティ形成」

A) 地域との協働・連携・貢献への取り組み

- ・乳幼児クラブの充実 児童館と連携しながらクラブのメニューを検討する
→遊び中心のクラブと勉強会中心のメニューを定期的に行った。

(その他) 住吉区総合防災訓練 りり 17名職員 2名 乳保 9名職員 3名 避難所へ避難

B) 地域子育て支援拠点事業 内容・連携

- ・講座計画（保健師・乳児院・栄養士に協力要請）を実施
→住吉区保健センター保健師・乳児院助産師・現場保育士 3名が講師
- ・メールでの相談支援開始に向け準備→具体的に展開できず。
- ・南部こども相談センター、区の子育て支援室（要保護児童対策地域協議会事業含む）連携。
→要対協ケースを入所前に協議。ケースのうち 3件について協議する。（虐待一時保護あり）

4. 組織プロセス（実施体制・労働環境等）の再構築

A) 働きやすい職場環境の整備

①職場アンケートに基づき、案件を把握分析し改善していく。

- ・十分な休憩時間の確保→充分ではないが、職員が休憩をとる意識付けはできてそれぞれのクラスが声を掛け合い工夫して取っていた。
- ・全員の年休消化率上昇→最低 5日消化を目標にほぼ全員達成。介護休暇、看護休暇等でまとめて消化する職員もあり、消化率は偏りが生じた。
- ・コミュニケーション作り、なんでも話せる雰囲気作り→建て替えに伴う環境づくり、行事企画のアンケートと協議、人材不足から生じた正職員と非常勤職員、派遣職員の業務内容の歩み寄り。人事評価時に評価シートはないが非常勤職員、派遣職員も面談し意見を聞いた。

B) 事業所のプロモーション強化

- ・将来実行できるように準備する。SNS、インターネットを通じて情報収集
→具体的に展開できていない。

5. 人材育成・定着・確保

A) 職員間の連携・コミュニケーションの向上

- ・効率の良い会議実施→テーマ・内容・時間を決め結論の出る会議にしなければならない。
- ・全てがトップダウンでなく、皆の意見を取り入れるための其々が勉強し知識をつける。
→勤務の組み方や環境整備など、常勤、非常勤職員隔たりなく意見がでる。

B) 職員個々のスキルアップ

- ・自主的に研修参加できるよう、意識的な声掛けをする
→研修案内を供覧し、参加したいものを募る。保育実践に直接つながる研修は行事等で実践を試みる。

6. 財務基盤の安定

- ・入所を定員まで引き上げる。保育園全体の収益を上げる。
- 四恩乳児保育園・四恩るり2乳児保育園は定員に達した。四恩るり保育園と四恩みろく2夜間保育園は達成できなかった。特に夜間保育園は今後の在り方を検討しなければならない。

7. その他購入物品等

ICTカードシステム用ノートパソコン4台（るり：2台、るり2：1台、みろく2：1台）

（るり）電子ピアノ 57,500円×2、テーブル5台、収納ワゴン 218,000円、砂場クリーニング
ミラクルプール大型楕円形 230,000円×2台

（乳保）パーテーション6台、エアコン1台、アンパンマンロールカーテン3台、洗濯機1台
スライドドア、木目調パネル、ベランダ屋根取り付け工事、照明追加工事、ベランダ物干し金具

（るり2）ミラクルプール大型楕円形 230,000円

平成 29 年度 相談事業部門年報

1、事業計画の概要について

地域包括支援センターと居宅介護支援事業所、コミュニティソーシャルワーカーが一体的な事業運営となるよう、横断的な業務連携を目指した。

平成 29 年度の延べ相談件数は、平成 28 年度と比べると 1,553 件増加し、5,058 件 (H28 年 3,505 件)

相談実人員においては、45 人増加し 512 人 (H28 年 467 人)

相談実人員の伸びに対して延相談件数の伸びが著しい原因としては、複雑なケース対応 (対応回数: 28 年度 1 人辺り 7.5 回 H29 年度 9.8 回) が多く、関係機関連携が増えたため (対応区分: H28 年度全体の 41%、H29 年度全体の 53%) ためであると考えられる。

相談内容の内訳は、介護や介護予防に関する相談が全体の 52% と半数以上を占めていることは例年と変わらず。今年度は「経済・生活問題に関する」相談が増えており、認知症発症により金銭管理が困難となり日常生活に支障をきたしている状況のケースが多いことが特徴であった。

初回相談経路は、「民生委員」と「町会など地域関係」からの相談が徐々に増えてきていることから、地域でのネットワーク構築や地域関係者との顔の見える関係づくりにより、包括の周知が進んできたと考えられる。

2、利用者の視点『サービスの質の向上へ』

認知症支援初期集中支援事業を受託することはできなかったが、圏域内における認知症の取り組みについては、地域にある身近な集会所や整骨院、薬局などに出向き、認知症予防の体操や啓発活動を行った。

①圏域内での取り組み

- ・食事で啓発活動 (3 か所) 地域の食事会に参加し、地域住民向けに権利擁護に関する啓発を行った。
- ・薬局整骨院への啓発活動 (薬局 18 か所 整骨院 53 か所) 薬局、整骨院へ出向き包括の周知活動とともに権利擁護に関する啓発を行った。

②区内での取り組み

- ・認知症高齢者等支援施策推進会議 (すみちゃんるるネット)
専門職向け研修会 平成 30 年 1 月 18 日
市民向け講座 平成 30 年 3 月 14 日

3、地域への貢献『地域の福祉課題への取り組み・コミュニティ形成』

ミックスマダン焼きの会に並行して、地域への取り組みを展開、圏域内の居宅介護支援事業所と密に連携が取れるよう、定例の情報交換会で事例検討や地域住民との交流会を開催。また包括が開催する地域ケア会議にはケアマネジャーも積極的に参加し、地域と繋がるケアマネジャーを目指した。

①圏域内での取り組み

隔月でケアマネジャー向けの情報交換会を開催。毎月テーマを決めて話し合う他、ケアマネジャーか

らの気になるケースの検討や、地域包括からのお知らせ、区内における医療と介護連携や認知症支援の取組み等について共有している。1月は事前にケアマネジャーから事例を提出していただき参加者全員で事例検討会を行った。3月には地域の民生委員や町会役員の方にご参加いただき、ケアマネ業務や地域活動などお互いの役割や機能を共有し、顔の見える関係づくりを行った。

(テーマの例)

- ・総合事業に関すること
- ・医療機関との連携について
- ・利用者の家族との関わり

②区内居宅介護支援事業所との連携（居宅包括とも役員としての参画）

平成29年6月16日「介護ロボット導入の動向と期待」（三部会合同研修）

平成29年6月19日「課題整理統括表」

平成29年10月25日「医療と介護の連携」

③地域との連携

毎月の地域活動協議会（荻田地域・荻田北地域）に参加、CSWとともに日頃の相談支援事業の報告を行いながら、施設建て替えを含めた法人の取り組みを伝えているほか、各種行事への参加を行った。

圏域内ネットワーク構築に向けての具体的な取り組み

- ・地域の食事会に参加し、広報活動や介護相談などを実施
- ・2地域の百歳体操に毎週参加し、広報活動や介護相談を行った。
- ・荻田市営住宅自治会との情報共有会議（井戸端会議）
- ・長居地域民生委員との情報共有会議（茶話会）
- ・地域活動協議会への参加（荻田北、荻田）
- ・荻田、荻田地域盆踊りへの協力（準備、出店、踊り）
- ・荻田小学校オータムフェスタへの参加

4、組織プロセス（実施体制）の再構築

相談部門会議（毎月実施）

- ・業務の効率化
- ・地域からの相談などの共有
- ・困難ケースについての事例検討

5、人材育成・定着・確保

年度の前半は課題のある職員との労使問題（パワハラ、モラハラ）について、かなりの労力を要し個々の職員にもストレスフルな環境となったが、法人本部に協力を得ながら面談を繰り返す中で解決に導くことができた。

- ・個別研修計画を基に、計画的に研修受講を実施（別紙）
- ・包括会議、居宅会議にて伝達研修を実施

6. 財政基盤の安定

- ・居宅介護支援事業所については、個々の職員が担当件数を常に意識して受け持ち数の維持に努めた。
- ・地域包括支援センターによせられる相談については、公正中立な立場を保ちながら、地域性を考慮したうえで居宅介護支援事業所と連携、単に利用者を依頼するだけでなく、地域ケア会議の実施などで利用者支援に努めた。
- ・大阪市福祉局実施の現地指導にて、過去 5 年分の記録を確認され複数におよぶ書類の不備が発覚、特定事業所加算を中心とした過誤が発生した。返還金については 5 年間をかけて返金処理を行う。

平成 29 年度 事業報告 高齢サービス

(ふれ愛の館しおんデイサービス・第 2 デイサービス・ホームヘルプセンター・生活支援型食事サービス)

1.総括

平成 29 年度は、3 年後のビジョン（様々な相談に対応出来る全世代型地域包括支援センターの事業展開）を達成するために、①事業収支の改善②顧客・利用者の視点では「サービスの質の向上」③地域との協働性を高めるためボランティアの育成と受け入れ④職場環境を改善するための会議の見直しを実施した。認知症高齢者の増加と新設される特養の入居者が重度化されることが予測できそれに対応する職員の質を高めるために、地域の事業者との連携や研修を通じて職員の質を向上させてきた。予防から看取りまでの高齢者支援が包括的に展開できるための基盤づくりの年度でもあり、サービス利用の高齢者のニーズ把握と事業継続の見直しを考える年度にもなった。事業運営と事業経営の両方を客観的に判断できる資質が今後も問われていく為、次年度の課題として取り上げたい。

2.顧客・利用者の視点『サービスの質の向上へ』

(1) サービスの質の向上

・各事業のサービスについての強み弱みの分析を行い、年度末には、どの様な方向で自事業が進むのか決定し、以前から目標に掲げていた予防から看取りまでの地域高齢者在宅支援を継続して行っている。各事業所利用者視点のアンケートを実施。「利用者が望む事業所とは」を考える会議も増え通所介護の中でのサービス内容の充実に繋がっている。

(2) 新規サービスの実施

- ・特別養護老人ホーム開設に向けた準備→担当者が委員会に参加しコンセプトの決定
- ・認知症初期集中事業の取得→取得できず

3.地域への貢献『地域の福祉課題への取り組み・コミュニティ形成』

(1) 包括的な相談支援体制の構築

・事業所間の連携の強化を掲げており 4 事業の連携においては、会議を行う事と様々な意見交換で対応してきた。区内の研修や防災研修などに管理者が数多く参加することで地域の事業所との連携は図りやすくなった。そのため、自事業を利用する他の介護保険事業所の利用者紹介も増加し、担当者会議などへの参加も増加した。

(2) 地域との協働

・ボランティアコーディネーターを配置することは出来なかったが、ボランティア養成研修を 2 回地域向けに行い、ボランティアを事業所で受け入れた。

→ボランティア延べ人数 309 人/年間 H28 年度 110 人/年間

→ボランティア述べ時間数 1673 時間/年 H28 年 646 時間/年 前年度比はかなりの増加

4.組織プロセス（実施体制）の再構築

(1) 働きやすい職場環境

- ・業務の質を高めるための適切な人事評価の実施を個別研修計画に合わせ、自身の仕事に

- ・総合事業において地域とのコラボを行い、地域に新たなサービスを提供する。

4. 組織プロセス（実施体制）の再構築

A) 働きやすい職場環境

- ・有休、育児、介護休暇等の取得促進
- ・休憩時間の確保（休憩場所・休憩時間取得方法の見直し）
- ・業務の質を高めるための適切な人事評価の実施
- ・人事評価後の職員の満足度アンケートの実施

B) 法人プロモーション強化

- ・実践報告会（交流会）による自社内容のPR
- ・既存事業所との連携強化
- ・医療系事業所に対する営業方法の見直し

5. 人材育成・定着・確保

A) 職員間の連携・コミュニケーションの向上

- ・ハラスメントの防止
- ・OJT研修の参加と日々の実践と職員評価
- ・誰にでも親切なマニュアルの見直し
- ・実習生にとって魅力ある実習体制の再構築

B) 職員個々のスキルアップ

- ・キャリアアップ体制の構築と個々のスキルの評価
- ・認知症の専門性を高める研修への参加促進
- ・外部研修への参加を促進し、自身の専門職としてのネットワークを拡大する。
- ・重度高齢者の受け入れに対する介護スキルの向上

6. 財政基盤の安定

A) 収益を向上させる

- ・リピート率（回数）を増やす
- ・新規顧客を増やす（広告活動を徹底、拡大する）

B) コスト削減を行う

- ・諸経費の見直しによりコストの削減
- ・業務の効率化、改善によりコストの削減
- ・収支状況により賞与の倍率変更

対する向き合い方を見直し、運動性を高める事により就労意欲を高める事が出来た。

・職員のストレスチェック（法人主催）の実施の結果→職場での高ストレス者 8 名で 19.0% の出現。仕事の満足度は高いものの職場の対人関係でのストレスは全国平均を上回った。原因の追究と対応が喫緊の課題である。

(2) 法人プロモーション強化

・実践報告会（交流会）による自社内容の PR→近畿大会事業報告、自事業実践報告会の開催、福祉施設実践報告会など外部の研修会の参加など実施

・医療系事業所に対する営業方法の見直し→看取りを含めた医療系の営業に関して拡大は出来なかった。

5.人材育成・定着・確保

(1) 職員間の連携・コミュニケーションの向上

職員間の業務の会話を増やす為、特に通所介護では、定期会議とは別に日頃の支援について気軽に話しあえる場面を作り、利用者支援の方針がぶれないように取り組んできた。しかし職員間のコミュニケーションにおいては課題が残った。

(2) 職員個々のスキルアップ→参加研修数 73

外部研修への参加を促進し認知症の専門性を高めるための研修への参加は、前年度に比してやや低迷したものの、地域で行われる勉強会や連続して行われた防災研修などでは、自事業を客観的に捉え自事業の不足している部分にも着目でき事業所の運営の向上にもつながったと思われる。他事業所との関わりが増える中、ネットワークも独自に拡大した。

6.財政基盤の安定

(1) 収益を向上させる

(通所介護)

・利用者月平均 22 名 稼働率 88% 新規申請月平均 2 人 平均介護度 1.9

(認知症対応型通所介護)

・利用者月平均 8 名 稼働率 70% 新規申請月平均 1 人 平均介護度 3.1

・介護保険請求人数 4 月 24 人→年度末 34 人 1

(ヘルパー事業所)

・介護保険請求月平均 131 人 新規月平均 4 名 看取り支援 6 名

(配食事業)

・登録数 4 月 140 人→年度末 101 人 11 月より夜のみの配食サービスの為月平均 52~49.5 人まで減少 損益分岐点の 51 人を割る。新規事業への変換が必要。

(2) コスト削減を行う

・経理との細かな収支の把握によりコスト削減の意識の高まりがみられ毎週の管理者会議に加え、相談員、サ責を含む経営会議で更にコスト意識の変化がみられた。

・収支状況により賞与の倍率変更→赤字化は免れず、高齢部門は、年度末賞与は支給なし。

平成 29 年度 診療所報告

医療担当医師名

◎大國 英和 ◎塩見 正司 ◎今北 優子

健康診断

- ・春期一般健康診断

乳幼児健診

学童学校で実施

(結核家庭児、心疾患児は医師の指示に従い、精密検査のため病院にて胸部レントゲン直接撮影)

- ・夏期プール開き前健診 (小児科・耳鼻科・眼科)

- ・冬期一般健康診断

- ・新入所児童一般健康診断 (目・耳鼻咽喉・歯)

(参考として、両親の健康状態・既往歴・結核疾患の有無・ツ反応の状況・腸転年月日・BCG接種・梅毒検査・その他の予防接種の有無)

- ・職員定期健康診断 年 1 回 (検尿・血圧測定・胸部間接撮影・視力・聴力)

年 2 回 夜勤者 (血液生化学的検査・胸部間接撮影・検尿・血圧測定)

検便毎月 1 回

栄養管理

- ・栄養所要量が充分接種できるように創意工夫
- ・給食担当者の健康管理 検便実施 (0-157 含む)
- ・偏食の矯正体型の変化を知る咀嚼消化アルカリ酸度等に充分配慮
- ・手指の負傷のある者及び下痢をしている者への調理室への入室禁止

保健衛生

- ・予防接種三混・ポリオ服用・麻疹・風疹・日本脳炎・水痘・B型肝炎・インフルエンザなど
- ・感染の防止 (早期発見・早期治療) 寝具・衣類・食器・給食関係者の手指の消毒。日光・焼却・蒸気沸騰 (100 度以上) 消毒など

環境衛生

- ・採光 照明 換気に配慮する
- ・浴室の湿度 (湿度 60~70%)
- ・冷暖房設備で快適な生活
- ・外界との温度差 (3℃~5℃)
- ・居室の温度夏 25~27℃ (気温 30℃以上で冷房) 冬 18~20℃ (気温 15℃以上で暖房)

安全対策

- ・事故防止のための安全教育の実施
- ・危険物保管場所設置
- ・適切な救急措置